POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS, IGUALDAD, RESPETO Y PREVENCIÓN DEL ACOSO

1. DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

Razón social: J-SIMEC S.A.C.

RUC: 20520775839

Domicilio: Carretera Central Km. 92, Barrio Ayar, San Mateo

Aprobación: Gerencia General

2. OBJETIVO

Establecer los principios y compromisos de J-SIMEC S.A.C. para respetar y promover los derechos humanos, garantizar un trato digno y justo, prevenir la vulneración de derechos y promover un entorno de trabajo seguro, inclusivo y libre de trabajo infantil, trabajo forzoso, explotación laboral, discriminación, violencia, acoso y hostigamiento sexual.

3. ALCANCE

Esta política se aplica a todas las personas que trabajan para J-SIMEC S.A.C., cualquiera sea su modalidad de contratación, así como a la Gerencia, personal administrativo y operativo, practicantes, contratistas y terceros que actúen en nombre de la empresa, en sus instalaciones, taller de soldadura y metalmecánica, y en las instalaciones de clientes, respetando además las reglas aplicables en cada centro de trabajo. J-SIMEC S.A.C. promoverá que proveedores y socios comerciales conozcan y respeten estos principios.

4. PRINCIPIOS Y COMPROMISOS

4.1 Respeto a la dignidad y los derechos humanos

Respetar la dignidad, integridad, privacidad y derechos fundamentales de todas las personas, sin tolerar conductas de intimidación, humillación, amenazas o trato degradante.

4.2 Prohibición del trabajo infantil

No emplear ni permitir el empleo de personas por debajo de la edad mínima legal aplicable. Para labores peligrosas, se respetarán las restricciones de edad y las prohibiciones establecidas por la normativa vigente. Se verificará la edad de las personas antes de su contratación mediante mecanismos legales y razonables.

4.3 Prohibición del trabajo forzoso y la explotación laboral

Rechazar toda forma de trabajo forzoso, obligatorio, servidumbre, trata de personas o explotación laboral. Ninguna persona será obligada a trabajar mediante amenazas, violencia, retención indebida de documentos, restricciones ilegítimas a su libertad o cobros abusivos relacionados con la contratación. Las condiciones laborales deberán respetar la legislación aplicable.

4.4 Igualdad de oportunidades y no discriminación

Promover la igualdad de oportunidades y prohibir la discriminación por motivos de sexo, género, edad, origen, nacionalidad, idioma, discapacidad, estado civil, condición económica, religión, opinión, afiliación sindical, orientación sexual u otra condición protegida por la normativa. Las decisiones de contratación, remuneración, capacitación, promoción y desvinculación deberán basarse en criterios objetivos y relacionados con el trabajo.

4.5 Prevención de violencia, acoso y hostigamiento sexual
Prohibir la violencia, amenazas, intimidación, acoso laboral, hostigamiento sexual y cualquier conducta verbal, física, visual o digital de naturaleza abusiva o sexual no consentida. Las comunicaciones y reportes deberán ser atendidos sin estereotipos ni revictimización, respetando la confidencialidad y el procedimiento aplicable. La empresa aplicará los procedimientos específicos exigidos por la legislación peruana cuando corresponda.

4.6 Condiciones de trabajo justas y seguras
Promover condiciones de trabajo dignas, el respeto de la jornada y descansos legales, el pago conforme a las obligaciones aplicables, la libertad de asociación y el diálogo respetuoso. Proteger la seguridad y salud en el trabajo mediante la prevención de riesgos, la capacitación y el cumplimiento de las normas y procedimientos de SST y ambientales.

4.7 Libertad de asociación y diálogo
Respetar el derecho de las personas trabajadoras a organizarse y participar en actividades sindicales lícitas, de acuerdo con la legislación aplicable, sin represalias ni discriminación por el ejercicio legítimo de estos derechos.

4.8 Privacidad y protección de información
Tratar los datos personales y la información laboral de forma legítima, segura y limitada a finalidades autorizadas, evitando divulgaciones no justificadas y respetando la normativa de protección de datos personales.

4.9 Relación con proveedores y clientes
Promover que proveedores, contratistas y socios comerciales actúen conforme a principios de respeto a los derechos humanos. En instalaciones de clientes, el personal de J-SIMEC S.A.C. deberá cumplir las reglas del centro de trabajo, sin que ello reduzca el compromiso de reportar riesgos o vulneraciones de derechos.

4.10 No represalias
Prohibir represalias contra quienes, de buena fe, formulen una consulta, presenten una denuncia, colaboren en una investigación o rechacen participar en una conducta indebida. Los reportes deliberadamente falsos podrán evaluarse conforme a la normativa y los procedimientos internos, sin desalentar las comunicaciones de buena fe.

5. CANALES DE CONSULTA Y DENUNCIA
Las personas podrán comunicar presuntas vulneraciones de esta política mediante el canal de denuncias confidencial de la empresa, a través de [CORREO ELECTRÓNICO POR DEFINIR] o directamente a [NOMBRE Y CARGO DEL RESPONSABLE POR DEFINIR]. Se podrá solicitar mantener el anonimato; la posibilidad práctica de hacerlo dependerá del canal utilizado y de la información disponible. Cuando el reporte involucre al responsable de recepción o a una persona con conflicto de intereses, podrá dirigirse a la Gerencia General o a una persona independiente designada para el caso.

6. ATENCIÓN DE REPORTES Y MEDIDAS
Los reportes serán revisados de forma imparcial, reservada y oportuna por personas que no tengan conflicto de intereses. La empresa podrá realizar verificaciones razonables, preservar la información pertinente, escuchar a las personas involucradas y adoptar medidas preventivas, correctivas o disciplinarias de acuerdo con la legislación, los contratos y las reglas internas aplicables. Se respetará la dignidad de las personas y la presunción de que los hechos deben ser evaluados antes de establecer conclusiones. La información se compartirá únicamente con quienes necesiten conocerla para gestionar el caso.

7. RESPONSABILIDADES

- Gerencia General: aprobar y difundir la política, asignar recursos razonables, promover su cumplimiento y asegurar que los reportes se gestionen sin interferencias indebidas.
- Responsable designado / SSOMA / instancia competente: orientar al personal, canalizar reportes, mantener registros restringidos y coordinar acciones preventivas, respetando la confidencialidad y los procedimientos aplicables.
- Trabajadores y terceros comprendidos: respetar esta política, participar en las actividades de sensibilización y comunicar de buena fe situaciones que puedan vulnerarla.
- Responsables de contratación y supervisión: aplicar criterios objetivos y respetuosos, no tolerar conductas abusivas y escalar oportunamente las situaciones reportadas.

8. DIFUSIÓN, CAPACITACIÓN Y REVISIÓN

La política será comunicada al personal y, cuando corresponda, a contratistas y proveedores. La empresa promoverá actividades de sensibilización acordes con sus riesgos y operaciones. Será revisada periódicamente y cuando ocurran cambios relevantes en la legislación, las actividades, la estructura de la organización o se identifiquen oportunidades de mejora.

9. APROBACIÓN Y VIGENCIA

La presente política entrará en vigor a partir de su aprobación y firma por la Gerencia General. Su emisión no sustituye los reglamentos, protocolos, procedimientos ni obligaciones legales específicas que resulten aplicables.

San Mateo, 15 de octubre de 2026.



Código: JSIMEC-POL-SSOMA-006

Versión: 01